eISSN 2988-4330; pISSN 3025-3330; DOI: 10.69606/jps.v1i03.77

Journal of Pubnursing Sciences, Vol. 01 No. 03 (2023): Hal. 84-89

[Research Article]

Journal of Pubnursing Sciences

Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Melati Tangerang

Sipah Paujiah[1], Reny Deswita[2], Popy Irawati[2]

[1]Prodi Sarjana Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Tangerang

[2]Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia

Corresponding author: mpah03@gmail.com

Info Artikel:

Diterima:
(13-12-2023)

Disetujui:
(18-12-2023)

Diterbitkan:
(25-12-2023)

Abstrak

Latar Belakang: Produktivitas kerja perawat merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu pelayanan rumah sakit. Produktivitas dalam keperawatan bersifat kompleks dan berdampak pada perawatan pasien. Apabila produktivitas perawat rendah maka kinerja perawat dalam melakukan pelayanan keperawatan akan menurun. Akibatnya kepuasan klien sebagai penerima jasa pelayanan keperawatan tidak terpenuhi dengan baik, sehingga mutu pelayanan keperawatan menurun. Selain itu, produktivitas perawat yang tidak baik cenderung menghasilkan kualitas dokumentasi yang tidak baik juga. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja. **Metode:** Penelitian kuantitatif dengan pendekatan Cross Sectional, sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden. Penelitian ini dilakukan di RS Melati Tangerang sejak bulan April-Mei 2023. Penelitian ini menggunakan uji univariat untuk mengidentifikasi karakteristik responden dan uji Bivariat mengggunakan *Uji Chi-Square* digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel. **Hasil:** terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat dengan nilai p-value 0,000. 81,5 % responden memiliki motivasi kerja yang tinggi, 84,6 % responden memiliki disiplin kerja yang tinggi dan sebanyak 81,5 % responden memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Kesimpulan: Motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga meningkatkan mutu pelayanan keperawatan dan mencegah terjadinya kesalahan dalam melakukan asuhan keperawatan

Kata Kunci: Produktivitas, Perawat, Motivasi, Disiplin

Article Info:

Received:
(2023-12-13)

Approved:
(23-12-18)

Published:
(23-12-25)

Abstract

Background: Nurses' work productivity is an important factor in improving and developing the quality of hospital services. Productivity in nursing is complex and impacts patient care. If nurse productivity is low, the performance of nurses in providing nursing services will decrease. As a result, client satisfaction as recipients of nursing services is not met properly, so that the quality of nursing services decreases. Apart from that, poor nurse productivity tends to result in poor documentation quality as well. **Objective:** The aim of this research is to analyze the relationship between work motivation and discipline and work productivity. Method: Quantitative research with a cross sectional approach, the sample in this study was 65 respondents. This research was conducted at Melati Tangerang Hospital from April-May 2023. This research used univariate tests to identify the characteristics of respondents and bivariate tests using the Chi-Square Test were used to determine the relationship between variables. **Results:** there is a significant relationship between work motivation and discipline and nurses' work productivity with a p-value of 0.000. 81.5% of respondents have high work motivation, 84.6% of respondents have high work discipline and as many as 81.5% of respondents have a high level of work productivity. **Conclusion:** High work motivation and discipline can increase work productivity thereby improving the quality of nursing services and preventing errors in providing nursing care

Keywords: Productivity, Nurses, Motivation, Discipline

Pendahuluan

Produktivitas merupakan kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan dalam menghasilkan produk barang atau jasa dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja perawat merupakan salah satu faktor beban kerja yang dapat digunakan untuk meningkatkan serta mengembangkan mutu pelayanan rumah sakit. Produktivitas kerja bagi perawat merupakan bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen rumah sakit, peningkatan mutu hasil kerja oleh rumah sakit (Herjanto, 2018). Produktivitas kerja yang tinggi sangat penting bagi rumah sakit, sebab produktivitas kerja sangat erat kaitannya dengan hasil yang akan dicapai. Produktivitas dalam keperawatan bersifat kompleks dan berdampak pada perawatan pasien dan masa kerja perawat (Anoraga, 2017).

Dampak yang ditimbulkan jika produktivitas perawat rendah adalah menurunnya kinerja perawat dalam melakukan sebuah pelayanan keperawatan, akibatnya pelayanan dirumah sakit akan menurun, keuntungan dalam organisasi keperawatan akan menurun dan kepuasan klien sebagai penerima jasa pelayanan keperawatan tidak terpenuhi dengan baik. Produktivitas perawat yang tidak baik cenderung menghasilkan dokumentasi dengan kualitas yang tidak baik juga. Pendokumentasian yang tidak dilakukan dengan lengkap dapat menurunkan mutu pelayanan keperawatan karena tidak dapat mengidentifikasi sejauh mana tingkat keberhasilan asuhan keperawatan yang telah diberikan, dalam aspek legal perawat tidak mempunyai bukti tertulis jika klien menuntut ketidakpuasan akan pelayanan keperawatan. (Kurniawati & Solikhah, 2014). Beberapa faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja (Abu, 2018).

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja Nursalam (2014) dalam Septiani, (2018). Fakta yang menyebabkan kurangnya produktivitas kerja disebabkan akibat motivasi kerja perawat yang rendah. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006 dalam Sugiharto (2018) menyatakan bahwa 50,9% perawat Indonesia mengalami penurunan produktivitas kerja.

Faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat selanjutnya adalah disiplin kerja. Seseorang yang memiliki disiplin kerja yang baik sudah pasti akan memiliki tingkat produktivitas kerja yang baik pula. Semakin tinggi seseorang memiliki rasa disiplin kerja maka seluruh pekerjaan pun akan menjadi terstruktur dan terarah sesuai standar yang ada namun, ketika seseorang belum memiliki jiwa disiplin kerja yang baik maka tingkat produktivitas kerja pun menjadi menurun. Jika produktivitas dalam bekerja menurun secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap tingkat pelayanan yang dilakukan, akibatnya akan mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan bahkan kurang optimal (Indahsari & Damayanti, 2020). Bila jumlah kunjungan pasien meningkat maka perawat harus bekerja lebih ekstra dalam menangani pasien-pasien yang ada sehingga perawat mengatakan mengalami kelelahan dalam pemberian asuhan keperawatan yang berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja serta menyebabkan menurunnya semangat kerja yang dimiliki, belum lagi perawat yang mendapatkan dinas malam terkadang kehilangan semangat dan terkadang ada beberapa perawat yang produktivitas kerjanya menjadi menurun, sehingga pada akhirnya dapat mempengaruhi presentase produktivitas kerja pada perawat di rumah sakit tersebut. Sehingga dengan data dan fenomena yang ada maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat di RS Melati Tangerang.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Peneliti menggunakan pendekatan *cross sectional* untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan independent. Penelitian ini dilakukan di RS Melati Tangerang Tahun 2023. Periode waktu dalam penelitian ini yaitu sejak bulan April-Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat berjumlah 65 orang yang bekerja di ruang rawat inap RS Melati Tangerang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 65 responden (*total*

sampling). Penelitian ini menggunakan uji univariat untuk mengidentifikasi karakteristik responden dan uji Bivariat mengggunakan *Uji Chi-Square* digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Hasil

Tabel 1 Karakteristik Responden di Rumah Sakit Melati Tangerang

Karakteristik	Frekuensi (N)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	20	30,8 %
Perempuan	45	69,2 %
Usia		
≤ 30 Tahun	55	84,6 %
31-40 Tahun	9	13,8 %
> 40 Tahun	1	1,5 %
Pendidikan		
D3/Akper	22	33,8 %
S1	10	15,4 %
Ners	33	50,8 %
Masa Kerja		
< 1 Tahun	17	26,2 %
2-4 Tahun	24	36,9 %
> 4 Tahun	24	36,9 %
Total	**n = 65**	**100 %**

Berdasarkan tabel 1 mayoritas responden pada berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 45 (69,2 %) responden. Mayoritas responden berusia ≤ 30 tahun yaitu sebanyak 55 (84,6 %) responden. Berdasarkan pendidikan, mayoritas responden berpendidikan Ners yaitu sebanyak 33 (50,8 %) responden. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja, mayoritas responden dengan masa kerja 2-4 tahun sebanyak 24 (36,9 %) responden.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Motivasi, Disiplin, Produktivitas Responden di Rumah Sakit Melati Tangerang

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Motivasi		
Rendah	12	18,5 %
Tinggi	53	81,5 %
Disiplin		
Rendah	10	15,4 %
Tinggi	55	84,6 %
Produktivitas		
Rendah	12	18,5 %
Tinggi	53	81,5 %
Total	**65**	**100 %**

Berdasarkan tabel 2, mayoritas responden memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi sebanyak 53 (81,5 %) responden. Sebagian besar responden memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 53 (81,5 %) responden. Berdasarkan tingkat disiplin, mayoritas responden memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi sebanyak 55 (84,6 %) responden.

Tabel 4 Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Responden di Rumah Sakit Melati Tangerang

Kategori Motivasi	Kategori Produktivitas Perawat		Total	OR (95% CI OR)	*P-Value*
	Rendah	Tinggi			
Rendah	11 91,7 %	1 8,3 %	12 100 %	**572 (33,2-9860)**	0,000
Tinggi	1 1,9 %	52 98,1 %	53 100 %		
Total	12 18,5 %	53 81,5 %	65 100 %		

Berdasarkan tabel 4. Mayoritas responden dengan motivasi kerja tinggi memiliki produktivitas kerja yang tinggi sebesar 52 orang (98,7 %). Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja (p value <0,005). Nilai OR menunjukkan 572, sehingga dapat disimpulkan perawat dengan motivasi tinggi memiliki produktivitas kerja 572 kali lebih besar dibandingkan dengan perawat dengan motivasi rendah.

Tabel 5 Hubungan Disiplin dengan Produktivitas Kerja Responden di Rumah Sakit Melati Tangerang

Kategori Disiplin	Kategori Produktivitas Perawat		Total	OR (95% CI OR)	*P-Value*
	Rendah	Tinggi			
Rendah	8 80,0 %	2 20,0 %	10 100 %	**51 (7,9-325,6)**	0,000
Tinggi	4 7,3 %	51 92,7 %	55 100 %		
Total	12 18,5 %	53 81,5 %	65 100 %		

Berdasarkan tabel 5. Mayoritas responden yang memiliki disiplin kerja yang tinggi menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi, sebesar 51 responden (92,7 %). Terdapat hubungan yang

signifikan antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja (p value <0,005). Nilai OR menunjukkan 51, sehingga dapat disimpulkan perawat dengan disiplin kerja tinggi memiliki produktivitas kerja 51 kali lebih besar dibandingkan dengan perawat dengan disiplin kerja rendah.

Pembahasan

Seorang dapat disebut produktif ketika mampu mencapai hasil, target, maupun prestasi kerja dalam kurun waktu tertentu. Disinilah indikator produktivitas kerja berperan, yaitu mengukur serta membandingkan kuantitas dan kualitas kerja saat menggunakan sumber daya yang dimiliki. Produktivitas memiliki tiga unsur penting didalamnya. Pertama, efektivitas yang menjadi nilai ketepatan dalam memilih cara untuk mendapatkan sesuatu atau mencapai tujuan. Kedua, efisiensi yang menjadi nilai ketepatan dalam melaksanakan sesuatu dengan cara menghemat sumber daya yang tersedia. Ketiga, kualitas yang menyatakan tingkat pemenuhan atas berbagai persyaratan, spesifikasi, atau harapan pelanggan (Manguni & Maupa, 2018).

Dampak yang ditimbulkan jika produktivitas perawat rendah adalah menurunnya kualitas pelayanan di rumah sakit, khususnya pelayanan keperawatan (Kurniawati & Solikhah, 2014). Sehingga untuk menghindari dampak yang sangat tidak dinginkan tersebut, produktivitas kerja perawat harus menjadi hal yang sangat diperlu untuk ditingkatkan. Cara meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhinya produktivitas tersebut.

Faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja adalah: tingkat pendidikan, motivasi, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, teknologi, manajemen dalam suatu perusahaan, kesempatan, lingkungan dan iklim kerja, jenis kelamin, usia, gaji, keterampilan, jaminan sosial (Sedarmayanti, 2011; Sutrisno, 2017).

Pada penelitian ini didapatkan hasil mayoritas produktivitas kerja perawat tinggi (81,5%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andini et al (2019), menyatakan bahwa produktivitas kerja perawat tinggi pada penelitiannya. Namun tidak sejalan dengan penelitian Hassan Altakroni et al (2019), yang menyatakan bahwa produktivitas kerja perawat cenderung dianggap rendah.

Produktivitas kerja perawat didapatkan hasil yang tinggi pada penelitian ini adalah karena ada beberapa faktor mempengaruhi, yaitu: pendidikan, motivasi, disiplin kerja, jenis kelamin, usia, keterampilan. Mayoritas pada penilitian ini responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurhikma (2018), jenis kelamin perempuan berkolerasi positif terhadap produktivitas kerja, perawat perempuan cenderung mempunyai produktivitas lebih baik dibanding dengan perawat laki-laki dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Potter dan perry (2015) menyatakan bahwa perempuan cenderung lebih siap dalam menghadapi tekanan dalam dunia pekerjaan dan beban kerja dibandingkan dengan laki-laki yang cenderung lebih emosional. Mayoritas responden berusia ≤ 30 tahun. Sejalan dengan Pendapotan (2013), usia berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena semakin tinggi usia maka akan semakin rendah produktivitas kerjanya.

Pada penelitian ini mayoritas responden berpendidikan Ners. Menurut Martini (2017), tingkat pendidikan seseorang berpengaruh dalam memberikan respon terhadap sesuatu yang datang dari luar, makin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin mudah pula mereka menerima informasi, dan pada akhirnya makin banyak pula pengetahuan yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan produktivitas seseorang.

Mayoritas responden pada penelitian ini adalah perawat yang telah bekerja selama 2-4 tahun. Semakin lama masa kerja, maka perawat juga akan semakin berkembang dan menguasai pekerjaannya (pantow, Grace & Paul, 2019). Sehingga menjadikan perawat lebih terampil seiring dengan lamanya bekerja.

Pada penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja (p value < 0,005). Mayoritas perawat di ruang rawat inap RS Melati Tangerang memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Hal ini sejalan dengan teori yang menjelaskan bahwa, sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras karena dorongan untuk

menghasilkan suatu target sesuai yang telah mereka tetapkan (Hastuti, 2016).]Walaupun hasil penelitian didapatkan mayoritas motivasi perawat tinggi. Namun ada beberapa perawat yang masih memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah seperti perawat dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Hal ini disebabkan karyawan yang relatif baru cenderung kurang terpuaskan karena berbagai penghargaan yang lebih tinggi (Martini, 2017). Perawat baru perlu diberikan penguatan motivasi baik internal maupun eksternal. Sehingga perlunya memberikan *reward* atau hadiah untuk setiap kinerja baik yang dihasilkan bisa membantu meningkatkan motivasi kerja sehingga seseorang dapat terus meningkatkan produktivitas kerja yang dimiliki juga dapat mempertahankan mutu pelayanan keperawatan. Semangat dan dorongan positif dari atasan bisa dimulai dengan mulai memberikan semangat dan penghargaan untuk setiap pencapaian yang dilakukan (Jane, 2017).

Kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan & Bahri, 2016). Pada penelitian ini didapatkan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja (p value < 0,005). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga et al (2021), menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini juga sejalan dengan yang dikemukaan oleh Indahsari & Damayanti (2020), bahwa seseorang yang memiliki disiplin kerja yang baik sudah pasti akan memiliki tingkat produktivitas kerja yang baik pula. Semakin tinggi seseorang memiliki rasa disiplin kerja maka seluruh pekerjaan pun akan menjadi terstruktur dan terarah sesuai standar.

Namun pada penelitian ini juga masih ditemukan adanya perawat yang belum menaati peraturan yang berlaku seperti tidak mematuhi jam datang dan jam pulang kerja sesuai peraturan yang berlaku, masih ada yang belum menggunakan seragam atau atribut dinas dengan lengkap sesuai peraturan yang ada, ada pula perawat yang lalai seperti mengobrol pada saat jam kerja, serta lalai terhadap absensi. Ketidakdisiplinan tersebut terjadi kepada perawat dengan masa kerja < 1 tahun, sehingga bagi perawat yang masih baru masa kerjanya, perlu adanya pengawasan dan pengarahan dari atasan dan senior ruangan.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi, disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja seorang perawat maka semakin tinggi juga produktivitas kerjanya. Apabila produktivitas kerja semakin tinggi maka akan semakin meningkat pula kualitas pelayanan keparawatan.

Referensi

Abu, A. (2018). Produktifitas Perawat Berdasarkan Standar Asuhan Keperawatan. *Jurnal Kesehatan Manarang*, Jakarta

Anoraga Pandji, 2017. *Psikologi Kinerja*. Jakarta: Rieneka Cipta

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243

Herjanto, (2018). *Produktivitas kerja*. Jakarta: Gramedia

Indahsari, N. N., & Damayanti, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, *5*(2), 171–179.

Kurniawati, D., & Solikhah, . (2014). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 6(2). https://doi.org/10.12928/kesmas.v6i2.1019

Maguni, W &., Maupa, H. (2018). *Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam*. Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam, 3(1), 121.

Martini, 2017. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengetahuan*. Jakarta

Pandapotan. (2013). *Pengaruh Variabel Pendidikan pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap*

produktivitas kerja. Tesis. Malang. http://repository.ub.ac.id/107922/

Pantow, S Stivani., & Grace D. Kandou., & Paul A. T. Kawatu, . (2019). Hubungan Antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 7(2). https://doi.org/10.35790/ecl.v7i2.26548

Potter, P.A &., Perry, A.G. (2015). Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, Dan Praktik, edisi 4, Volume.2. Jakarta: EGC

Sedarmayanti. (2011). Sumber Daya Manusian dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kedua. Bandung Mandar Maju

Septiani, W. D. (2018). *Hubungan motivasi dengan pemeliharaan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.* Jurnal Kesehatan.

Sugiharto, (2018). *Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam*. Jurnal

Sutrisno, E. 2017. *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja*. Kencana, Jakarta.

.